

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan

Mohd. Kurniawan DP¹⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629, Palembang, 30129
Email : kurniawan@uigm.ac.id¹⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Leadership Style on Performance in the Field of Eradication of the National Narcotics Agency of South Sumatra Province using a questionnaire of 24 respondents. It can be concluded that the simple regression coefficient is obtained $T_{count} > T_{table}$ ($3.972 > 2.073$) and sig level $0.002 < 0.005$. The results of the leadership style hypothesis test show a significant level of 0.002. This significant level is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . If the value of $P \leq 0.05$ then H_a is accepted and can be interpreted leadership style has a significant influence on performance.

Keywords: Leadership, Performance, Government

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan menggunakan kuesioner dari 24 responden. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,972 > 2,073$) dan nilai sig level $0,002 < 0,005$. Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikan 0,002. Tingkat signifikan ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika Nilai $P \leq 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pemerintah

1. Pendahuluan

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan bisa memberikan dampak kepada bisnis yang dijalankan. Bila berada di tangan yang benar, maka kesuksesan bisa mudah didapatkan. Namun malah sebaliknya jika atasan memiliki relasi yang buruk dengan pegawai, maka dapat menurunkan kinerja dan tujuan yang sudah ditentukan akan sulit dicapai.

Anoraga (2004) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus dapat mengerti dengan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu Peningkatan kinerja karyawan tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin karyawannya serta melakukan sistem manajemen yang baik.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya

akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang baik juga berpengaruh kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan upaya dalam permasalahan Narkotika di Indonesia. Upaya Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika harus menjadi prioritas utama bagi pemerintah dan seluruh komponen masyarakat. Untuk karyawan perusahaan mencapai yang harus kinerja optimal, mampu melaksanakan beberapa faktor penting seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik

Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelligien Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari pemimpin dan pegawai yang memiliki karyawan berjumlah 24 orang. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, dan diperlukan cara yang tepat untuk seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi BNN Provinsi Sumatera Selatan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan”. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan? Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Karyawan dan juga memberikan masukan dan umpan balik kepada pemimpin dalam pengambilan keputusan terutama karyawan di Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang menyangkut kepemimpinan sehingga antara atasan dengan bawahan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Landasan Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kartono (2002, h.62), menjelaskan bahwa “*gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertindak laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu*”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter hanya berpusat dari diri sendiri. Jenis yang satu ini sangat dominan dan tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengemukakan pendapat. Komunikasi hanya berjalan satu arah dan semua perintahnya harus dilaksanakan. Pengaruh gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat pekerja merasa tidak dihargai. Namun, ada dampak positif yang diberikan yaitu pola pekerja sesuai dengan rencana. Akibat buruknya dapat menimbulkan protes karena pekerja tidak diberi kebebasan untuk bersuara.

2.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang cukup disukai oleh pekerja saat ini adalah yang bersifat demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan anggota yang lain untuk mengambil keputusan dan tidak memaksakan kehendaknya. Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengeluarkan aspirasinya demi kesuksesan bersama. Atasan yang menggunakan gaya ini, pengelolaan kinerjanya akan sangat mudah karena koordinasi tercipta dengan sendirinya. Namun, dari segi pengawasan lemah sebab semua pekerja dianggap memiliki kedudukan yang sama.

2.4 Gaya Kepemimpinan Situasional

Sangat jarang ada pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional. Selain bertugas sebagai pemberi perintah, juga membimbing dan membantu. Pengaruh gaya kepemimpinan akan membuat pekerja memiliki contoh yang bisa ditiru. Pemimpin dapat menyesuaikan dengan kondisi pekerjaannya. Jadi tidak harus bekerja sebagai atasan saja, bisa juga dengan turun langsung memberikan pengarahan dan pengawasan. Memang membutuhkan tenaga ekstra namun bila dilakukan dengan benar dapat memberikan hasil maksimal.

2.5 Gaya Kepemimpinan Karismatik

Atasan yang karismatik biasanya bisa mengendalikan anak buahnya dengan mudah dengan menggunakan wibawa dan juga persona yang dimiliki. Pengaruh gaya kepemimpinan tentu saja akan membuat karyawan melaksanakan perintahnya secara langsung tanpa protes. Jika menilik pada pengertian gaya kepemimpinan yang sudah disebutkan diatas, bisa jadi jenis ini adalah karakter bawaan. Tidak semua orang bisa terlahir dengan jiwa pemimpin yang melekat pada sifatnya, kemampuan tersebut sebagian besar didapatkan dari proses kerja dan belajar.

2.6 Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2009), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Mocherionto, 2012).

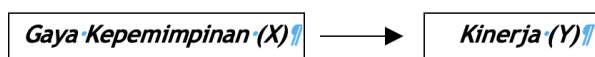
Menurut Handoko (2000), prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya.

2.7 Pengukuran kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Dharma (2002:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Gomez (2001 : 142) dalam bukunya Human resource management mengemukakan ukuran kinerja karyawan yaitu quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative dan personal qualities.

2.8 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pada gambar di atas dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel baik secara simultan maupun parsial akan dilakukan pembuktian empiris dengan cara melakukan pengumpulan data dan informasi dari para responden dengan menggunakan instrumen penelitian.

2.9 Hipotesis

Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

2.10 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang

Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

3. Metodologi

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 24 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumbernya langsung, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner /angket yang diisi responden, sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kepustakaan dan data yang telah diolah seperti, penelitian – penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan pada Karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Suarweni (2014:86) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jenis-jenis Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Variabel independen/bebas (Variabel X)

Variabel indenpenden merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X). b. Variabel dependen/terikat (Variabel Y), Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Asumsi yang harus dipenuhi oleh analisa jalur adalah sama dengan analisa regresi berganda. Asumsi yang harus dipenuhi adalah Uji Normalitas. Menurut Puspowarsito (2008) bahwa Uji Normalitas berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisa data. Jika data normal, gunakan statistic parametrik dan jika data tidak normal gunakan statistik non parametrik atau lakukan treatment agar data normal. Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel sisaan atau model residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan untuk melakukan uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Sederhana yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS versi 20. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan (X) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Pengujian Hipotesis Uji t (Individual Test)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen. $H_0 : 1 = 0$ $H_a : 1 > 0$ Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel eksogen berpengaruh secara nyata terhadap variabel endogen pada tingkat kesalahan = 0,05 atau membandingkan P value (signifikan) dengan besarnya tingkat kesalahan = 0,05. Jika P value <, maka H_0 ditolak atau H_a . Berarti secara parsial variabel indenpenden berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Kolerasi

Koefisien determinasi pada regresi sederhana sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varian dari variable terikatny. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi bias dilambangkan dengan huruf R. dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi stabil SPSS untuk memudahkan penganalisan data. Sedangkan untuk melihat tingkatan interprestasi koefisien yang dihasilkan.

4. Pembahasan

4.1 Data Deskriptif

Karakteristik usia responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	16	66,7	66,7	66,7
Valid Perempuan	8	33,3	33,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah Laki- laki yaitu sebanyak 16 responden (66,7%) dan jumlah responden Perempuan adalah 8 responden (33,3%).

4.2 Uji Validitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas (Variabel Gaya Kepemimpinan)

ITEM	Rhitung	Rtabel	KETERANGAN
Gaya Kepemimpinan1	0.466	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan2	0.565	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan3	0.565	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan4	0.461	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan5	0.457	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan6	0.455	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan7	0.546	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan8	0.457	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan9	0.650	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan10	0.547	0.404	Valid
Gaya Kepemimpinan11	0.646	0.404	Valid

ITEM	Rhitung	Rtabel	KETERANGAN
Kinerja 1	0.495	0.404	Valid
Kinerja 2	0.416	0.404	Valid
Kinerja 3	0.591	0.404	Valid
Kinerja 4	0.525	0.404	Valid
Kinerja 5	0.542	0.404	Valid
Kinerja 6	0.617	0.404	Valid
Kinerja 7	0.611	0.404	Valid
Kinerja 8	0.573	0.404	Valid
Kinerja 9	0.617	0.404	Valid
Kinerja 10	0.531	0.404	Valid
Kinerja 11	0.562	0.404	Valid
Kinerja 12	0.490	0.404	Valid
Kinerja 13	0.416	0.404	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) diatas, ternyata semua angka memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner memang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Valid).

4.3 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2013: 41-42).

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Hasil
X	0,711	0,6	Reliabel
Y	0,720	0,6	Reliabel

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan table 4 diatas semua variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

4.4 Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggambarkan item-item yang digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang telah terkumpul.

4.5 Pengujian Model

Tabel 5. Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,695	4,472		7,164	,000
1. GK	,562	,166	,303	3,972	,002

$$Y = a + bx$$

$$Y = 40,6955 + 0,562x$$

Berdasarkan data tabel 5 diperoleh nilai Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh sebesar 0,562 terhadap Kinerja (Y).

Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,495	,435	4,258

Berdasarkan tabel 6 didapatkan angka R sebesar 0,503. Angka R tersebut menunjukkan hubungan atau korelasi antara kedua variabel. Dengan besar angka R sebesar 0,503 menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,695	4,472		7,164	,000
1. GK	,562	,166	,303	3,972	,002

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika P value $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan beberapa poin di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika P value $\leq 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Dari hasil uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0.503 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja (Y).
3. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 49,5%. Hal ini dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai masukan baik bagi kepentingan akademis maupun bagi kepentingan praktis, yaitu:

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan yang telah berjalan dengan baik dan tentunya perlu ditingkatkan lagi. Mengingat pentingnya sikap pemimpin untuk memberikan penjelasan dan instruksi yang jelas

- kepada karyawannya akan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Sebaiknya ketika pemimpin dapat menciptakan suasana bersahabat kepada para karyawan, akan dapat menjadikan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.
 4. Pemimpin juga perlu berpartisipasi dalam komunikasi kepada karyawan, agar pemimpin dapat mengetahui apa keluhan dan keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini semata-mata dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dari organisasi.

Daftar Pustaka

- Agus Dharma, 2002, Manajemen Prestasi Kerja , Rajawali Pers, Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Fahmi**, Irham. **2013**. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Ghozali**, Imam. **2013**. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez Meija, dkk. 2001. Managing Human Resources. USA: Prentice Hall.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 tentang menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional
- Kartono, Kartini. 2000. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Jakarta.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara
- Puspowarsito, H. A. 2008. Metodologi Penelitian Dengan Aplikasi. Penerbit Humaniora. Bandung
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni Wiratna V. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.